

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GOLDWELL  
PLASTIC INDONESIA**

**SKRIPSI**



Oleh  
**Joni Sutarjo**  
**170910024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GOLDWELL  
PLASTIC INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
Joni Sutarjo  
170910024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Joni Sutarjo  
NPM : 170910024  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDWELL PLASTIC INDONESIA**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Januari 2021



**Joni Sutarjo**  
170910024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GOLDWELL  
PLASTIC INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Joni Sutarjo  
170910024**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 27 Januari 2021**



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat tentu akan sangat membantu dalam mengoptimalkan tingkat kinerja dari sebuah perusahaan. Apabila kurangnya pengelolaan sumber daya manusia maka dapat menyebabkan karyawan pada perusahaan tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat mengurangi performa perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan juga simultan dari variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh parsial dengan menggunakan uji-t dan uji-f untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Goldwell Plastic Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, dan data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan program perangkat lunak analisis data yaitu SPSS versi 26. Data diimplementasikan dengan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT Goldwell Plastic Indonesia yaitu sebanyak 177 responden. Dari perspektif variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, pengaruh koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada model regresi adalah 55,7%, sedangkan signifikansi uji-t untuk variabel budaya organisasi adalah  $0,00 < 0,05$  begitu juga dengan variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F sebesar  $109,493 > 3,05$  dan signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada waktu yang bersamaan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*Proper human resource management will certainly be very helpful in optimizing the performance level of a company. If the lack of human resource management, it can cause employees at the company to not work optimally so that it can reduce the company's performance. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence of organizational culture and work discipline variables on performance. The method used in this research is hypothesis testing to determine the partial effect by using the t-test and f-test to determine the effect simultaneously between organizational culture variables (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT Goldwell Plastic, Indonesia. This study uses descriptive analysis techniques, and the data collected is processed using a data analysis software program, namely SPSS version 26. The data is implemented by distributing questionnaires to all employees who work at PT Goldwell Plastic Indonesia, namely 177 respondents. From the perspective of organizational culture variables, work discipline and employee performance, the influence of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) on the regression model is 55.7%, while the significance of the t-test for organizational culture variables is  $0.00 < 0.05$  as well as the work discipline variable with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , each variable has a significant influence on employee performance. The results of the F test are  $109.493 > 3.05$  and the significance is  $0.000 < 0.05$ , which indicates that the variables of organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance at the same time.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si selaku Ketua Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orang Tua
7. Teman-teman

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 27 Januari 2021

Joni Sutarjo

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	9
BAB II .....	11
TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Teori Dasar .....	11
2.1.1 Budaya Organisasi .....	11
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	11
2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	12
2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi .....	13
2.1.2 Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.2 Dimensi Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	16
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	18
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.1.3.2 Cara – Cara Pengukuran Kinerja Karyawan .....	19
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	20
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Pemikiran .....	24
2.3.1 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.3.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	25



2.3.3 Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	25
2.4 Hipotesis .....	26
BAB III .....	28
METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Desain Penelitian .....	28
3.2 Operasional Variabel .....	28
3.2.1 Variabel Independen .....	28
3.2.2 Variabel Dependen.....	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1 Populasi .....	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.1 Kuesioner atau Angket .....	31
3.5 Metode Analisis Data .....	32
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	32
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	33
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	35
3.5.4 Uji Pengaruh .....	36
3.5.5 Uji Hipotesis .....	37
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	38
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	38
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	38
BAB IV .....	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Profil Responden.....	40
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Status .....	43
4.1.1.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	45
4.1.2.1 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	45
4.1.2.2 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2).....	46
4.1.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	47
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	48
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas .....	48
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	50
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	50
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh.....	54
4.1.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.1.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55

4.1.6 Uji Hipotesis.....	56
4.1.6.1 Uji T .....	56
<b>4.1.6.2 Uji F</b> .....	57
4.2 Pembahasan.....	58
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	59
BAB V.....	60
SIMPULAN DAN SARAN .....	60
5.1 Simpulan .....	60
5.2 Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	60
LAMPIRAN	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4. 1 <i>Histogram Regression Residual</i> .....	51
Gambar 4. 2 <i>Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized</i> .....	51

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kehadiran PT Goldwell Plastic Indonesia periode Maret – Agustus 2020	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	30
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> .....	32
Tabel 3.4 Kriteria Analisis Deskriptif.....	32
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status.....	44
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X1) ....	45
Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	46
Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Kinerja karyawan (Y).....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser .....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	54
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	57

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	33
Rumus 3.2 <i>Cronbrach's Alpha</i> .....	34
Rumus 3. 3 Regesi Linear Berganda .....	36

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mengelola suatu perusahaan, tentu membutuhkan sistem organisasi yang baik dan benar, agar perusahaan bisa beroperasi dengan lancar dan juga dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Untuk mengelola sebuah perusahaan, tidak hanya membutuhkan dana atau modal yang banyak, SDM juga ikut berperan dalam keberlangsungan perusahaan. Dalam organisasi dan perusahaan, manusia merupakan faktor yang penting dalam melakukan aktivitas. Organisasi adalah kumpulan dari beberapa orang yang dikoordinasikan secara sadar dengan bekerja sama untuk satu tujuan yang sama. Semua tindakan yang diambil oleh manusia dalam organisasi tersebut, akan berdampak pada perkembangan organisasi itu.

Pengelolaan SDM yang teratur tentu sangat membantu dalam mengoptimalkan tingkat kinerja dari sebuah perusahaan. Apabila kurangnya pengelolaan sumber daya manusia maka dapat menyebabkan karyawan pada perusahaan tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat mengurangi performa perusahaan. Hal ini secara tidak langsung juga mengakibatkan perusahaan kalah saing dengan perusahaan lain atau pesaing lainnya. Maka pengelolaan SDM yang benar, karyawan akan bisa bekerja dengan efektif maksimal dan mencapai tujuan yang diminta perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, dapat membuat situasi atau suasana kerja dalam perusahaan tersebut terasa nyaman, mengharmonisasikan

hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini akan sangat membantu perusahaan untuk mengurangi tingkat pengunduran diri dalam perusahaan. Selain mengurangi tingkat pengunduran diri, pengelolaan sumber daya manusia juga dapat membantu untuk meningkatkan efektifitas kerja. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia ini harus dikelola dengan tepat agar dapat dimanfaatkan dengan efektif.

Sumber daya manusia juga ikut berperan penting dalam organisasi berskala besar hingga yang berskala kecil. Dalam proses berkembangnya sebuah perusahaan, bisa diukur dari kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, salah satu aspek yang dapat berpengaruh terhadap kualitas SDM ialah budaya organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh (Siagian, 2018: 4) budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang terjadi berulang kali sehingga menjadi gaya hidup atau nilai dari sebuah organisasi, atau norma yang disepakati dalam organisasi tersebut untuk membentuk perilaku karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Semua perusahaan pasti memiliki budaya atau sesuatu yang terjadi terus menerus sehingga menjadi suatu kebiasaan di perusahaan tersebut. Hal ini merupakan pembentuk sifat dari perusahaan tersebut, bagaimana perusahaan itu beroperasi, bagaimana prosedur kerja, dan masih banyak lagi. Budaya organisasi ini harus dijaga baik agar tidak keluar dari jalur yang seharusnya, seperti ada prosedur kerja yang salah, tapi malah tetap diteruskan hingga menjadi suatu hal yang biasa terjadi dan para karyawan pada akhirnya pun mengikuti prosedur yang salah itu.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam kualitas sumber daya manusia. Disiplin kerja merupakan suatu *skill* dari seseorang untuk bekerja dengan tekun, konsisten, sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, dan taat pada peraturan yang telah ditentukan (Utami & Waluyo, 2017: 4). Setiap perusahaan pasti memiliki tata tertib atau peraturan-peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan. Dengan adanya karyawan yang disiplin, mereka akan mematuhi segala tata tertib yang ada, melakukan kerjaan sesuai dengan prosedur yang tertera, maka kegiatan perusahaan akan berjalan lancar, kemudian hal ini akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal, efektif, dan juga efisien.

Pencapaian target perusahaan, tentu membutuhkan semangat kerja, kerjasama antar karyawan, dan kinerja yang bagus dari karyawan. Kinerja dalam ketersediaan seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan. Menurut (Primadi, 2017: 5), kinerja karyawan ialah hasil kerja atau *output* karyawan secara kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan dari perusahaan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi, akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian target, mendorong perkembangan perusahaan agar perusahaan dapat tetap beroperasi dengan lancar dan bersaing dengan kompetitor lainnya.

Unit atau bagian yang umumnya mengurus SDM adalah Departemen *Human Resource Department* (HRD). Sumber daya manusia bisa diartikan sebagai



pemeran utama dari suatu organisasi atau perusahaan, agar aktivitas perusahaan berjalan lancar, karyawan perusahaan harus mempunyai pengetahuan, motivasi serta berketerampilan tinggi, salah satunya adalah PT Goldwell Plastic Indonesia yang berada di kota Batam.

PT Goldwell Plastic Indonesia merupakan perusahaan asing yang beroperasi pada bidang pencetakan biji plastic atau yang lebih dikenal dengan *plastic molding* dimana perusahaan ini mengolah biji-biji plastik murni menjadi bentuk-bentuk sesuai dengan pesanan atau orderan dari masing-masing pembeli. PT Goldwell Plastic Indonesia didirikan pada tahun 2011 yang berlokasi di Citra Buana Industrial Park III lot 6. Perusahaan ini cukup bersaing di daerah batam, namun bersaing atau tidaknya suatu perusahaan, tentu tergantung dengan kualitas dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. SDM yang berkualitas dapat dilihat dari segi kedisiplinan karyawannya, budaya organisasi dari perusahaan, dan kinerja karyawan dari perusahaan itu sendiri.

Belakangan ini, perusahaan mengalami kesusahan untuk mencapai target *output* harian atau target barang yang harus diselesaikan setiap harinya. Hal ini biasanya terjadi karena karyawan yang lalai dan pengetahuan yang kurang terhadap mesin yang dipegang sehingga melewatkan banyak *part NG* yang seharusnya tidak boleh dikirim ke pihak pembeli, dan juga tingkat kehadiran karyawan yang kurang memuaskan. Tingkat kehadiran PT Goldwell Plastic Indonesia periode Maret – Agustus 2020 dapat diperhatikan di Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1** Data Kehadiran PT Goldwell Plastic Indonesia periode Maret – Agustus 2020

Bulan	Total Karyawan	Hari Kerja dalam 1 bulan	Total Hari Kerja	Keterangan			Total Absen	Persentase Kehadiran
				Sakit	Izin	Alpa		
Maret	213	25	5.325	51	29	31	111	97,92%
April	211	25	5.275	47	33	37	117	97,78%
Mei	201	22	4.422	70	55	41	166	96,25%
Juni	188	25	4.700	59	41	33	133	97,17%
Juli	193	26	5.018	81	55	51	187	96,27%
Agustus	199	24	4.776	98	85	59	242	94,93%

**Sumber:** PT Goldwell Plastic Indonesia

Terlihat dari tabel, dapat diperhatikan tingkat kehadiran karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia mengalami penurunan setiap bulannya. Tingkat kehadiran ini akan berdampak pada kinerja karyawan nantinya, karena perusahaan akan kekurangan tenaga kerja untuk menjalankan mesin dan akan menjadi susah untuk mencapai target *output* harian. Berikut data target *output* yang harus dicapai setiap bulannya dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2** Data output PT Goldwell Plastic Indonesia periode Maret – Agustus 2020

Bulan	Target (pcs)	Aktual (pcs)	Persentase Pencapaian
Maret	129.600	123.523	95,31%
April	129.600	120.952	93,33%
Mei	103.680	95.285	91,90%

Juni	86.400	82.531	95,52%
Juli	108.000	101.253	93,75%
Agustus	120.960	109.631	90,63%

**Sumber:** PT Goldwell Plastic Indonesia

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengalami kesulitan untuk mencapai target *output* bulanan pada 6 bulan terakhir. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki budaya organisasi yang kurang tepat, sesuai dengan prosedur kerja, biji plastik diolah pertama oleh departemen *production* menjadi *part* sesuai dengan pesanan pembeli. *Part* yang sudah dikerjakan oleh departemen *production* akan diperiksa ulang oleh departemen *Quality Control (QC)*, dimana departemen QC akan mengecek apakah barang yang dihasilkan itu layak dikirim ke pihak pembeli atau tidak, jika barang tersebut layak dikirim, departemen QC akan menyetujui barang tersebut, dan barang itu akan di kasih ke *driver* untuk diantarkan ke pihak pembeli, jika masih ada *part NG* yang lewat sampai ke tangan pembeli, maka ini merupakan tanggung jawab dari departemen QC karena sudah menyatakan *part* tersebut layak dikirim.

Prosedur ini tidak dijalankan dengan baik dalam perusahaan ini, apa yang terjadi adalah pada waktu departemen *production* menjalankan mesin, ia lalai dan melewatkan beberapa *part NG*, kemudian departemen QC juga dengan mudah meng-*approve* barang yang akan dikirim ke pembeli, dan pada saat tiba di tangan pembeli, ternyata ada terdapat *part NG*. Hal ini akan sangat menghabiskan waktu karena barang tersebut dikirim kembali ke perusahaan dan dilakukan pengecekan ulang dengan menggunakan tenaga kerja departemen *production*, seharusnya yang

bertanggung jawab pada *part NG ini* ialah pihak QC, tetapi selama ini pihak *production*-lah yang melakukan pengecekan ulang. pengecekan ini tentu menggunakan tenaga kerja dan juga waktu yang lumayan lama. Hal ini tentu akan menyebabkan perusahaan gagal untuk mencapai target *output* harian, karena sebagian tenaga kerja digunakan untuk melakukan pengecekan ulang pada *part NG* yang kembali dari pihak pembeli. Faktor-faktor inilah yang menyebabkan turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia.

Dengan alasan dan latar belakang yang dijabarin oleh penulis, maka penulis tertarik menggarap penelitian dari permasalahan-permasalahan yang ada dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Goldwell Plastic Indonesia”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, ada beberapa identifikasi masalah dari penelitian ini, antara lain

1. Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap mesin yang dipegang.
2. Kurangnya sifat tanggung jawab dari karyawan.
3. Tingkat kehadiran yang kurang memuaskan.
4. Budaya organisasi yang salah.
5. Kinerja karyawan yang rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Supaya pembahasan tidak menjadi terlalu luas, maka peneliti membuat batasan untuk masalah-masalah yang akan dibahas. Peneliti hanya akan membahas masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan

kinerja karyawan (Y) pada PT Goldwell Plastic Indonesia yang berada di kota Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun beberapa macam rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Berikut beberapa manfaat teoritis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan ilmu pengetahuan kita semua dalam pengelolaan sumber daya manusia, agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik, efisien, dan juga efektif untuk mencapai tujuan bersama.
2. Sebagai dukungan bagi penelitian selanjutnya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Berikut beberapa manfaat praktis penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian bisa menambah wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan juga referensi bagi para mahasiswa untuk lebih mendalami ilmu manajemen khususnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti lain

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu bahan acuan untuk menambah wawasan pengetahuan atau dijadikan sebagai pedoman bagi peneliti lainnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Budaya Organisasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

(Siagian, 2018: 4) berpendapat bahwa definisi dari budaya organisasi ialah suatu kegiatan yang dilakukan berulang kali dan menjadi sebuah kebiasaan hingga dijadikan nilai atau *value* oleh individu yang berada di dalam perusahaan, ataupun nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama untuk dijadikan sebagai dasar perilaku karyawan dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi berdampak kepada kinerja karyawan yang mana budaya organisasi termasuk salah satu aspek manajemen dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Budaya organisasi menurut (Utami & Waluyo, 2017: 4) adalah cara penyelesaian masalah dari masalah internal hingga eksternal yang dilakukan secara konsisten dan terus menerus oleh sekelompok individu yang kemudian diteruskan kepada anggota lainnya sebagai pola yang tepat untuk masalah yang terkait. Menurut (Wijayanto, 2012: 59) definisi dari budaya organisasi merupakan serangkaian pemahaman, seperti nilai, norma, kepercayaan, dan sikap yang dipraktikkan oleh anggota dari organisasi tersebut.

Budaya organisasi berperan penting dalam membangun sifat dan perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan sebuah kumpulan nilai yang telah

diyakini oleh karyawan sehingga membentuk sebuah karakteristik karyawan pada saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan nilai yang telah diyakini oleh karyawan itu akan menjadi sebuah panduan bagi karyawan untuk berperilaku dan berpikir sesuai dengan nilai yang dipercaya. Maka bisa dikatakan, budaya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian target dari suatu perusahaan (Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017: 3)

Berdasarkan definisi-definisi diatas bisa disimpulkan, budaya organisasi ialah asumsi yang dicetuskan oleh suatu kelompok karena sudah melewati, menghadapi, dan menyelesaikan berbagai macam masalah dan sudah menguasai adaptasi eksternal dan juga internal, kelompok ini merupakan individu-individu yang sudah bekerja lama dan juga berpengalaman sehingga mereka sudah bisa mempertimbangkan secara matang, yang kemudian diwariskan ke anggota baru dari perusahaan tersebut.

#### **2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Berikut fungsi dari budaya organisasi dalam penelitian (Suwito, 2016: 13) sebagai berikut:

- a) Budaya organisasi sangat mempengaruhi etika kerja. Perusahaan memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang tidak pernah terlambat untuk masuk kerja sampai karyawan yang selalu masuk kerja dalam setahun penuh. Dari budaya inilah, dapat memotivasi karyawan untuk tidak telat untuk datang kerja dan juga jarang tidak hadir.
- b) Budaya organisasi mendukung pengembangan bisnis. Adanya budaya perusahaan dalam penerapan atau evaluasi terhadap visi dan misi suatu



perusahaan akan bisa mendorong perusahaan dalam mencapai target dan juga mendukung perkembangan daripada perusahaan itu sendiri.

- c) Budaya organisasi dapat mendorong produktivitas dan kreativitas. Budaya organisasi yang kreatif akan mendukung karyawannya untuk berinovasi dan kreatif dalam bekerja, maka karyawan dari perusahaan akan terus berkembang dan tidak terjerat dalam aktivitas rutin.
- d) Budaya organisasi meningkatkan kualitas barang ataupun jasa. Jika kebiasaan organisasi dalam menjaga dan selalu memperhatikan tingkat kualitas barang ataupun jasa, maka kualitas dari barang ataupun jasa yang dihasilkan akan ikut terjaga.
- e) Budaya organisasi memotivasi karyawan dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Jika para karyawan mempunyai *sense of belonging* pada perusahaan maka akan timbul rasa tanggung jawab dari karyawan tersebut. Dengan ini kinerja dari karyawan tentu juga akan ikut terdampak.
- f) Budaya organisasi akan berhubungan dengan perkembangan dan pertumbuhan organisasi, yang berhubungan dengan intervensi organisasi, struktur organisasi dan akan berdampak kepada perencanaan SDM.

### **2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi**

Terdapat beberapa indikator budaya organisasi ini menurut (Sagita, Susilo, & W.S, 2018: 3) antara lain:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu karyawan dalam perusahaan diharapkan agar tetap berinovasi dan juga mengambil resiko.

- b) Perhatian kepada hal rinci, yaitu tingkat ketelitian dari karyawan dalam bekerja, kemampuan dalam menganalisa, keakuratan dan juga perhatian terhadap hal-hal yang kecil.
- c) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana pemimpin berfokus pada *output*, bukan pada proses dalam mendapatkan hasil yang diinginkan.
- d) Orientasi orang, yaitu keputusan manajemen dalam perusahaan turut mempengaruhi orang yang berada di dalam organisasi tersebut.
- e) Orientasi tim, yaitu sejauh mana pekerjaan dikerjakan dalam bentuk kelompok, melainkan dalam bentuk individu.
- f) Keagresifan, yaitu sejauh mana tingkat keaktif karyawan turut bersaing dengan karyawan lainnya dalam hal pekerjaan.
- g) Kemantapan atau stabilitas, yaitu sejauh mana manajemen mengambil tindakan organisasi untuk menjaga keadaan dari organisasi sekarang.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sebuah sikap mental yang muncul akibat perbuatan atau sifat dari seseorang, sekelompok orang, atau masyarakat berupa sifat taat terhadap peraturan, etik, dan kaidah yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Disiplin dapat juga didefinisikan sebagai sebuah pengawasan diri untuk tetap turut terhadap peraturan yang ada dan tidak melanggar nilai dari pancasila (Syafrina, 2016: 5).

Menurut (Husain, 2018: 4), pengertian disiplin kerja ialah suatu sifat ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik itu dalam bentuk tulisan maupun lisan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau organisasi lainnya.

Disiplin merupakan suatu sikap hormat yang terdapat dalam karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Secara singkat disiplin kerja dapat diartikan sebagai langkah yang diambil untuk mengoreksi sikap dan perilaku yang salah pada karyawan (Siagian, 2018: 4). Ada juga pengertian disiplin kerja menurut (Utami & Waluyo, 2017: 4) adalah kemampuan seorang karyawan dalam bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan perusahaan dan tidak bekerja diluar aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja ialah sebuah kemampuan karyawan untuk bekerja terus-menerus dan konsisten, sesuai dengan prosedur yang ada dan ditentukan oleh perusahaan ataupun organisasi, dan tidak melanggar aturan-aturan perusahaan yang ada untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja yang diatur dengan baik akan meningkatkan rasa tanggung jawab dari karyawan terhadap kewajibannya. Dengan adanya rasa tanggungjawab ini, karyawan akan menjadi lebih aktif dan juga produktif, tentu hal ini akan mendorong tingkat kinerja karyawan dan juga akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai targetnya.

#### **2.1.2.2 Dimensi Disiplin Kerja**

Dimensi adalah beberapa variabel yang dikaji di dalam sebuah penelitian yang dijadikan sebagai petunjuk arah mengenai pengukurannya yang memiliki hubungan dengan variabel lain. Menurut (Felisa, 2020: 31) ada lima buah ukuran atau dimensi untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketaatan karyawan mengenai jam kerja.
2. Ketaatan karyawan terhadap perintah atau instruksi pimpinan dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan.

3. Menggunakan, menjaga, dan memelihara peralatan dan perlengkapan kantor.
4. Menggunakan pakaian yang sopan dan menggunakan ID Card saat jam kerja dan pada saat berada dalam instansi.
5. Melaksanakan kerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

(Arda, 2017: 6) mengemukakan bahwa ada 8 buah indikator dalam disiplin kerja, antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dari kerjaan yang diberikan kepada karyawan harus jelas dan sesuai dengan kemampuannya masing masing, supaya karyawan dapat memberikan kinerja maksimalnya.

2. Teladan pimpinan

Seorang pemimpin, harus bisa dijadikan sebagai sebuah panutan atau contoh bagi anggota-anggotanya, pemimpin harus mempunyai sifat yang tegas, baik, jujur, disiplin, dan adil. Kedisiplinan dari seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap anggota-anggotanya, jika pemimpinnya disiplin, maka bawahan akan mengikuti, begitu juga sebaliknya.

3. Balas jasa

Balas jasa yang dibagikan kepada karyawan akan menciptakan sebuah rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Maka tingkat balas jasa berbanding lurus dengan kedisiplinan dari seorang karyawan.

#### 4. Keadilan

Keadilan adalah sebuah pertimbangan dasar dalam pemberian balas jasa atau sanksi dalam menciptakan karyawan dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi. Seorang manajer harus bisa bersikap adil kepada semua anggota-anggotanya, yang dimaksud dengan adil disini seperti tingkat balas jasa yang dibayar setara dengan *skill* dan kerajinan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sanksi yang dijatuhkan juga sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh karyawannya. Dengan demikian keadilan akan berjalan dengan baik di dalam perusahaan, kedisiplinan karyawan juga akan baik, karena tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

#### 5. Waskat

Pengawasan melekat atau waskat berarti atasan selalu aktif dalam mengawasi sikap, moral, perilaku, dan prestasi kerja anggotanya. Karyawan yang mendapat pengawasan, bimbingan, perhatian, dan pengarahan dari atasannya tentu akan lebih disiplin dibandingkan dengan yang tidak.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi yang dijatuhkan kepada karyawan harus sesuai dengan kesalahan yang dibuat oleh karyawan tersebut. Sanksi yang dijatuhkan harus melalui pertimbangan yang masuk akal, logis, dan harus dimengerti karyawan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan ini harus bersifat mendidik, dan sebagai sebuah bentuk motivasi untuk memelihara kedisiplinan

#### 7. Ketegasan

Seorang pemimpin harus bersifat tegas, lugas, dan berani dalam mengambil sebuah keputusan, menerapkan peraturan yang telah diterapkan perusahaan, dan memberikan hukuman bagi anggota-anggotanya yang melanggar peraturan atau yang tidak disiplin. Pemimpin yang tegas akan disegani oleh anggota yang dipimpin olehnya.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang baik sesama pekerja akan mewujudkan kenyamanan dalam bekerja, mau dalam bentuk hubungan yang bersifat vertikal ataupun horizontal, yang mana secara tidak langsung akan berdampak terhadap kedisiplinan karyawan. Jika suasana kerja sudah nyaman, maka karyawan juga akan menjadi lebih disiplin.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Maharani & Suhardi, 2020: 6) kinerja karyawan berarti sebuah *skill* atau kemampuan, dan target pencapaian yang dimiliki oleh seorang karyawan. Jika karyawan tersebut dapat mengisi sebuah karakter atau jabatan dari perusahaan tersebut, maka itu akan menjadi sebuah dukungan bagi pihak perusahaan dalam pencapaian target perusahaan, dengan menggunakan fasilitas yang sesuai dalam kegiatan operasional.

(Mariani & Sariyathi, 2017: 3) menyatakan kinerja adalah target kerja yang dicapai oleh karyawan dalam bentuk kuantitas ataupun kualitas dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab. (Sari 2017: 5) menyatakan kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang bisa

diraih oleh karyawan berdasarkan syarat-syarat pekerjaan. Pekerjaan mempunyai ketentuan yang harus dipenuhi agar bisa mencapai tujuan atau standar pekerjaan.

Menurut (Hidayat, 2017: 1) *employee performance is the level at which employees reach the job requirements*. Kinerja karyawan merupakan suatu tingkat dimana karyawan mencapai sebuah standar pekerjaan. Kinerja dipengaruhi oleh tingkat pencapaian tugas yang diberikan kepadanya dan juga kedisiplinan dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan oleh seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan dapat memberikan manfaat baik bagi dirinya dan juga pihak perusahaan.

Dilihat dari definisi di atas, dapat dinyatakan kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang diraih karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.. Dengan tingginya tingkat kinerja karyawan, akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian target, mendorong perkembangan perusahaan agar perusahaan dapat tetap beroperasi dengan lancar dan bersaing dengan kompetitor lainnya.

### **2.1.3.2 Cara – Cara Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut (Felisa, 2020: 4), terdapat beberapa cara untuk mengukur tingkat kinerja dari karyawan. Berikut ada tujuh cara dalam pengukuran kinerja karyawan, yakni:

- (1) Memastikan persyaratan telah sesuai dengan keinginan pelanggan.
- (2) Mengutamakan tingkat standar kinerja agar terciptanya perbandingan.
- (3) Mengutamakan jarak untuk orang yang memantau tingkat kinerja.

- (4) Menguatkan pentingnya arti dari kualitas dan menetapkan apa yang harus diprioritaskan dan apa yang tidak.
- (5) Menghindari terjadinya konsekuensi dari kualitas yang rendah.
- (6) Mempertimbangkan tingkat sumber daya sebelum menggunakannya.
- (7) Mengutamakan umpan balik sebagai sumber untuk perbaikan usaha.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

(Sagita et al., 2018: 3) menyatakan bahwa ada empat indikator untuk menakar kinerja karyawan, yaitu:

#### **1. Kualitas**

Kualitas yang dimaksud disini adalah kualitas dari produk yang dihasilkan oleh karyawan serta kelengkapan tugas terhadap kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan berapakah total *quantity* barang yang dihasilkan dalam bentuk unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang dikerjakan.

#### **3. Efektivitas**

Efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya digunakan secara optimal dengan maksud untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

#### **4. Komitmen kerja**

Komitmen kerja ialah dimana karyawan merasa ia memiliki sebuah kewajiban untuk menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi tentang analisis-*analisis* yang telah dilakukan sebelumnya oleh penelitian lain, dengan permasalahan yang relevan yang akan diteliti oleh peneliti nantinya. Relevansi ini dilihat dari variabel yang diteliti dalam penelitian tersebut. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang ditampilkan pada bagian ini akan memberikan dukungan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Jadi, berikut beberapa penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu ialah sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Jurnal	Judul	Variabel	Hasil
1	(Siagian 2018)  Jurnal AKRAB JUARA  ISSN: 2620-9861 (Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat Nusa Persada Tbk Batam	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) Kompetensi (X <sub>3</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>4</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh langsung secara signifikan disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2	(Mukminin, Semmaila, and Ramlawati 2020)  Point of View Research Management  ISSN: 2722-791X	<i>Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance</i>	<i>Education and Training</i> (X <sub>1</sub> ) <i>Work discipline</i> (X <sub>2</sub> ) <i>Organizational Culture</i> (X <sub>3</sub> ) <i>Employee Performance</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Education and training, work discipline and organizational culture</i> berdampak positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>

	(Google Scholar)			
3	(Meutia and Cahyadi Husada 2019)  Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) ISSN: 2527-7502 (Google Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian serta analisa pembahasan membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.
4	(Husain 2018)  Jurnal Disrupsi Bisnis  ISSN: 2621 – 797X (Sinta dan Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Dari analisis regresi diperoleh variabel disiplin kerja diperoleh konstanta bernilai positif, variabel kinerja karyawan juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan.
5	(Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018)  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah  ISSN: 2614-3259 (Google Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) dan variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan

6	(Giantari and Riana 2017)  E-Jurnal Manajemen Unud  ISSN: 2302-8912 (Google Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> ) Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Arda 2017)  Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis  ISSN: 1693-7619 (Google Scholar)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan
8	(Sari 2017)  Jurnal Online Mahasiswa Bidang Sosial dan Ilmu Politik  ISSN: 2355-6919	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi adalah sebuah kepribadian perusahaan yang muncul dari perilaku keseharian dari karyawan atau anggota yang bekerja di dalam perusahaan tersebut yang kemudian menjadi sebuah budaya dalam perusahaan tersebut, dengan demikian budaya akan mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan (Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018).

(Sari 2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu hal yang sudah terjadi sering kali sehingga membentuk suatu pola asumsi yang kemudian ditemukan, disempurnakan oleh anggota dari organisasi itu sendiri, yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lama di sana dan bisa mempertimbangkan secara layak, karena itu pola ini pun diteruskan kepada anggota baru sebagai cara yang lebih tertata rapi, dan benar.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi ini sangat berdampak bagi kinerja karyawan, karena jika budaya atau kebiasaan dari orang yang bekerja dalam perusahaan itu baik, tersusun rapi, sesuai standar operasional, kepuasan kerja akan tercipta. Karyawan yang senang dengan kerjanya akan lebih semangat dan juga lebih produktif dalam bekerja, tingkat keproduktifan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan akan berjalan lancar dan bebas dari masalah, permintaan konsumen juga akan terpenuhi, dengan ini perusahaan juga akan berkembang dan bersaing dengan pesaing-pesaing lainnya. Penjelasan diatas didukung oleh penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan (Sagita et al., 2018: 81), (Sari, 2017: 10), (Siagian, 2018: 13), (Giantari & Riana, 2017: 6494).

### **2.3.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Syafriana 2016: 2) disiplin kerja ialah keadaan seseorang atau sekelompok orang yang berada di dalam organisasi, bekerja terus menerus secara konsisten, menjalankan, mematuhi peraturan dan tidak melanggar peraturan itu. (Wairooy, 2017 : 16) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan *skill* dari seseorang untuk bekerja dengan tekun, konsisten, sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, dan taat pada peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja sangat berperan penting dalam kinerja karyawan karena dengan karyawan disiplin, akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

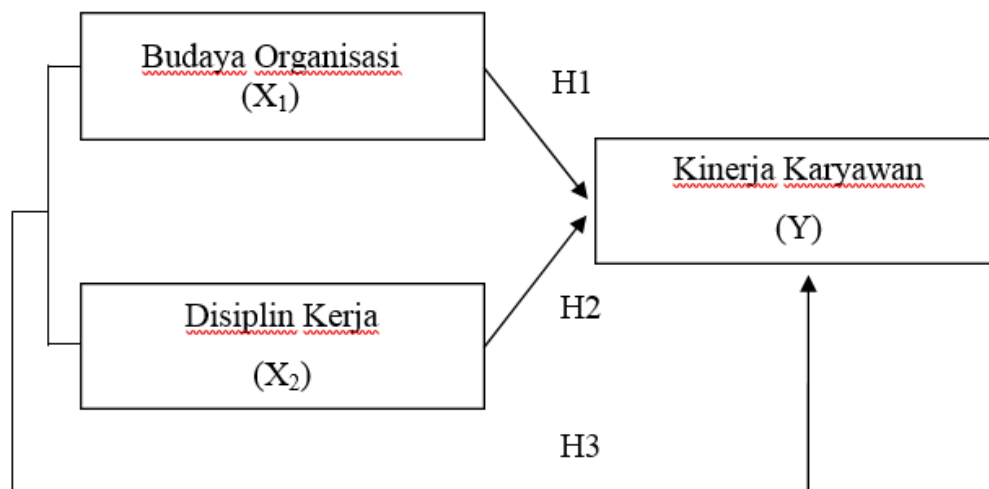
Sesuai dengan jabaran di atas, maka bisa disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan disiplinnya seorang karyawan, karyawan itu akan menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tepat waktu, dan mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang lebih baik, pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien dan tentu akan mendorong kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya seperti (Wairooy, 2017: 22), (Syarkani, 2017: 374), (Utami and Waluyo, 2017: 7) dan (Syafriana, 2016: 11).

### **2.3.3 Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki budaya yang

baik, prosedur kerja yang benar, dan karyawan yang disiplin, dan taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tentu akan sangat membantu perusahaan dan mencapai target perusahaan. Hal ini disebabkan oleh disiplinnya karyawan yang selalu kerja penuh tanggung jawab terhadap kerjaan yang diberikan kepadanya, budaya dari perusahaan itu yang baik, dan juga keputusan manajemen yang tepat. Maka kegiatan perusahaan akan berjalan lancar dan kinerja juga akan meningkat.

Berikut kerangka pemikiran penelitian yang menggambarkan hubungan dari variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.



Sumber: Peneliti, 2020

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2016: 159). Berikut beberapa hipotesis yang diambil oleh penulis berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh penulis sebelumnya:

- (H1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia.
- (H2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia.
- (H3) Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah suatu desain penelitian yang digunakan mencari tahu hubungan antara variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Variabel yang diteliti ialah budaya organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Penelitian bersifat kuantitatif yang berarti penelitian yang didapatkan dengan cara mengukur nilai variabel dalam sampel, yang kemudian menganalisis data tersebut menggunakan statistik (Sugiyono, 2016 :7). Dengan tujuan untuk mencari tau pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Cara pengumpulan data yang digunakan ialah dengan menggunakan metode kuesioner dengan skala pengukuran dan metode pengukuran skala *Likert*. Kuesioner akan disebarakan kepada semua karyawan yang bekerja di PT Goldwell Plastic Indonesia.

#### **3.2 Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Independen**

(Sugiyono, 2016: 39) mengungkapkan bahwa variabel independent sering dikenal sebagai variabel *predictor*, atau variabel bebas. Variabel independen ini merupakan faktor yang menyebabkan berubahnya sebuah variabel dependent. Dalam penelitian ini, terdapat dua buah variabel independent, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).



### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau terikat oleh variabel independen (Sugiyono, 2016: 39). Pada penelitian ini variabel dependennya ialah kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Budaya organisasi ialah suatu kegiatan yang dilakukan berulang kali dan menjadi sebuah kebiasaan yang dijadikan sebagai dasar perilaku karyawan dalam perusahaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail</li> <li>3. Orientasi orang</li> <li>4. Orientasi tim</li> <li>5. Orientasi hasil</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Stabilitas</li> </ol>	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja merupakan sebuah kemampuan karyawan untuk bekerja terus-menerus dan konsisten, bekerja sejalan dengan prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan berarti sebuah <i>skill</i> atau kemampuan, dan target pencapaian yang dimiliki oleh seorang karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Efektivitas</li> <li>4. Komitmen kerja</li> </ol>	<i>Likert</i>

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi, objek atau subjek yang mempunyai sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dibuat kesimpulan nantinya (Sugiyono, 2014: 80). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Goldwell Plastic Indonesia sebanyak 177 orang.

**Tabel 3.2** Jumlah Karyawan

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Finance	3
2	Planner	3
3	Purchasing	2
4	QC	24
5	Store	5
6	Technician	22
7	Material Handle	5
8	Operator	112
9	Driver	1
<b>Total</b>		<b>177</b>

**Sumber:** PT Goldwell Plastic Indonesia

#### 3.3.2 Sampel

(Sugiyono, 2014: 81) mengungkapkan bahwa sampel merupakan sebuah bagian dari total populasi yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota dari populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 85), maka sampel dari penelitian ini ialah sebanyak 177 orang, seluruh karyawan dari PT Goldwell Plastic Indonesia.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah suatu teknik ataupun metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dari variabel yang diteliti olehnya. Berdasarkan cara memperolehnya, ada dua macam data, yaitu data primer atau data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya dengan metode wawancara, kuesioner ataupun observasi langsung terhadap objek (Sujarweni, 2020: 73) dan data sekunder, yaitu data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek yang diteliti. Kemudian berdasarkan sifatnya, ada dua macam data, yaitu data kuantitatif atau data yang berupa angka, dan data kualitatif atau data yang bukan berbentuk angka. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, angket atau kuesioner, dan studi dokumen. Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah metode angket atau kuesioner, dengan data primer yang bersifat kuantitatif.

#### **3.4.1 Kuesioner atau Angket**

Menurut (Sujarweni, 2020: 75), kuesioner atau angket merupakan sebuah metode pengumpulan data dengan cara membuat beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang dibagikan ke responden dalam bentuk *hardcopy* ataupun *softcopy* dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia.

Tujuan dari kuesioner ini ialah untuk mengumpulkan pendapat dari setiap karyawan yang bekerja di PT Goldwell Plastic Indonesia yang berada di Kota Batam. Skala yang dipakai dalam kuesioner ini ialah dengan menggunakan skala *likert*.

Menurut (Sujarweni, 2020: 93), skala likert digunakan untuk menghitung ide ataupun pendapat dari para responden tentang sebuah kejadian atau fenomena. Dalam penelitian, fenomena sosial ini akan disebut sebagai variabel penelitian.

**Tabel 3.3** Skala *Likert*

<b>Skala <i>Likert</i></b>	<b>Kode</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2014: 93)

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016: 147) statistic deskriptif adalah statistik yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Data statistik deskriptif biasanya meliputi gambar beserta penjelasannya dari data *median, mean, modus, varian, range*, frekuensi, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Pada penelitian ini analisis deskriptif menyajikan data frekuensi dan skor rata-rata sesuai dengan uraian dari hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT Goldwell Plastic Indonesia.

**Tabel 3.4** Kriteria Analisis Deskriptif

<b>Skala</b>	<b>Deskripsi</b>
1,00 - 1,79	Sangat tidak baik / sangat rendah
1,80 - 2,59	Tidak baik / Rendah

2,60 - 3,39	Cukup / Sedang
3,40 - 4,19	Baik / Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat baik / sangat tinggi

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Beberapa ahli memberikan pengertian validitas ialah derajat kesamaan antar data yang dilaporkan dengan data yang sedang terjadi, yang hampir mirip antara data yang satu dengan lainnya, yang bertujuan untuk mencari tahu seberapa jauh alat ukur tersebut bisa mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2016: 267).

Nilai uji menggunakan uji 2 sisi dengan nilai signifikan 0,05. Data bisa dinyatakan sebagai data yang valid ataupun tidak, jika:

- Jika  $r_{hitung}$  lebih atau sama besar dengan  $r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut berhubungan signifikan terhadap nilai total *item* dan dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama besar dengan  $r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut berhubungan signifikan terhadap nilai total *item* tersebut dan dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas ialah *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Korelasi *Pearson Product Moment*

**Sumber:** (Sugiyono, 2016: 183)

Keterangan:

R : koefisien korelasi

$\Sigma^X$  : jumlah skor item

$\Sigma^Y$  : jumlah skor total dari y

N : jumlah banyaknya subjek

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran akan konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali, akankah hasil yang dihasilkan akan tetap mendapatkan nilai yang sama setelah digunakan terus menerus pada objek yang sama (Sugiyono, 2014: 121).

Ada beberapa cara yang bisa dipakai untuk menghitung atau melakukan uji reliabilitas alat ukur, seperti: metode Formula *Flanagan*, *Anova Hoyt*, KR 20, teknik belah dua dari *Spearman- Brown*, KR 21, namun uji reliabilitas yang paling umum atau sering digunakan yaitu metode *Cronbrach's Alpha*. Untuk mengetahui angka reliabilitas bisa menggunakan rumus Cronbrach's Alpha, berikut rumusnya:

$$r_{11} = \left[ \begin{array}{c} k \\ k - 1 \end{array} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right]$$

**Rumus 3.2** *Cronbrach's Alpha*

**Sumber:** (Sugiyono, 2016: 132)

Keterangan:

$r_{11}$  : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : total varians butir

$\sigma_i^2$  : total varians

Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas menurut (Sujarweni, 2020: 85), yaitu nilai  $\alpha > 0,60$ , maka data tersebut dapat dikategorikan sebagai data yang reliabel.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal agar bisa digunakan dalam statistik parametrik (Sujarweni, 2020: 102), dengan melakukan perbandingan antara data yang diteliti dengan data yang sudah berdistribusi normal yang mempunyai mean dan juga standar deviasi yang sama dengan data yang akan diteliti.

Terdapat beberapa cara untuk melakukan uji normalitas seperti: *Histogram Regression Residual* yang bisa dilihat dari grafiknya nanti, jika berbentuk seperti lonceng, maka data itu bisa dikategorikan normal, atau dengan menggunakan grafik P-Plot, jika titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal, maka data itu dapat dinyatakan terdistribusi secara normal. Bisa juga dengan uji 1 *Sample Kolmogorov-Smirnov*, data tersebut bisa dikategorikan sebagai teristribusi normal jika sig 2-tailed  $\geq 0,05$  (Wibowo, 2012: 69).

#### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2013: 105), uji multikolinearitas merupakan uji yang berfungsi untuk mengetahui apakah model regresi memiliki hubungan antar variabel *independent*. Cara ukur dalam uji multikolinearitas ini ialah dengan nilai

VIF atau *Variance Inflation Factor* dan besaran *Tolerance*, jika  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,10$  maka model regresi bisa dinyatakan terlepas dari multikolinearitas

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali ,2013: 139) tujuan dari uji heteroskedastisitas ialah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual yang satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual yang satu ke pengamatan lain tetap, maka bisa dikatakan Homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut Heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi  $>$  nilai  $\alpha$  (0,05) maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sujarweni, 2020: 99) regresi linear berganda ialah regresi yang memiliki satu atau lebih dari dua variabel *independent*. Contohnya seperti judul yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, contoh tersebut memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut rumus dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Rumus 3. 3** Regesi Linear Berganda

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi



$X_1$  : Variabel independen pertama (budaya organisasi)

$X_2$  : Variabel independen kedua (disiplin kerja)

$e$  : Variabel pengganggu

#### **3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis determinasi digunakan untuk mendapatkan jumlah/persentase pengaruh dari variabel *independent* yang secara simultan memberikan pengaruh kepada variabel *dependent*. Angka tersebut bisa dinyatakan sebagai proporsi keragaman Y (variabel dependen) yang diterangkan oleh X (variabel independen). Jika nilai dari koefisien R square semakin tinggi atau mendekati dengan angka 1 maka akan semakin kuat model regresi untuk menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Sebaliknya dengan nilai R square yang rendah atau semakin mendekati angka 0, maka kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi sebenarnya akan semakin lemah.

### **3.5.5 Uji Hipotesis**

#### **3.5.5.1 Uji T**

Uji T digunakan untuk menghitung model regresi variabel *independent* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel *dependent* (Priyatno, 2012: 52). Berikut kriteria dari uji T:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.



